

15. ¿Puede el empleador recortar la tarifa horaria de un empleado?

Ley federal: Sí. La Ley de normas laborales justas (Fair Labor Standards Act) sólo dispone que el empleador debe pagar al menos el salario mínimo en semanas de trabajo sin horas extras a los empleados por horas no exentas.

Ley estatal: En este caso, la ley estatal dispone que el empleador debe proporcionar al empleado una notificación escrita con 30 días de antelación en caso de realizar una reducción en su salario. En este caso, se aplicará la ley estatal dado que es más estricta, a menos que el empleado cambiara de cargo y tuviera otras obligaciones.

16. Si el empleador vuelve a llamar a un empleado para que trabaje, ¿tiene la obligación de pagarle una cantidad de horas mínima (aunque no realice ningún trabajo)?

Ley federal: El empleador sólo tiene la obligación de pagar al empleado la cantidad de horas de trabajo reales. En consecuencia, si vuelve a llamar a un empleado y, cuando éste llega, lo envía de vuelta a su casa sin que realice ningún trabajo, no tiene la obligación de pagarle una cantidad mínima de horas.

Ley estatal: Las reglamentaciones del estado de Missouri que rigen las leyes laborales también disponen que el empleador sólo tiene la obligación de pagar al empleador por las horas de trabajo reales.

17. ¿Puede el empleador deducir dinero del salario de un empleado por faltantes en la caja o daños a los equipos o a los uniformes?

Ley federal: Sí, pero sólo siempre y cuando la deducción no haga que el salario quede por debajo del mínimo. Por ejemplo, si la tarifa por hora normal del empleado es de \$6.00 por hora, el empleador puede deducir hasta 0.85 centavos por hora hasta cubrir el faltante/daño. El empleador no tiene la obligación de pedir autorización al empleado para realizar esta deducción conforme a las reglamentaciones federales.

Ley federal: La ley del estado de Missouri coincide con la ley federal.

18. Si el empleador presta dinero al empleado, le da un adelanto en efectivo o permite al empleado hacer compras en el lugar de trabajo, ¿puede deducir el dinero del último cheque de paga del empleado?

Ley federal: Sí, vea la respuesta a la pregunta N° 17.

Ley estatal: sí, vea la respuesta a la pregunta N° 17.

19. ¿Puede el empleador despedir a un empleado que estuvo enfermo y ha presentado un certificado médico?

Ley federal: Sí y no. Conforme a la Ley de licencia médica familiar (Family Medical Leave Act, FMLA), si el empleador tiene 50 empleados o más dentro de un radio de 75 millas y

si el empleado ha trabajado al menos 12 meses completos para el empleador y al menos 1250 horas en los 12 meses anteriores, el empleado podrá acogerse a los beneficios de la ley FMLA si él, su cónyuge, sus padres o sus hijos padecen una condición de salud grave. El empleado podrá gozar de hasta 12 semanas de licencia no paga con preservación de su puesto de trabajo. Póngase en contacto con la División de salarios y horas para obtener más información. Si el empleado no reúne los requisitos para acogerse a los beneficios de la ley FMLA, no gozaría de ninguna protección para su puesto de trabajo salvo algunas disposiciones aplicadas por la Comisión de igualdad de oportunidades en el empleo conforme a la Ley de personas con incapacidades (Americans with Disability Act).

Ley estatal: No existirían protecciones de este tipo conforme a las reglamentaciones estatales. El empleador puede dar por terminada la relación laboral con el empleado en cualquier momento y por cualquier motivo siempre y cuando no sea por alguna instancia discriminación conforme a la Ley de derechos civiles (Civil Rights Act).

20. ¿Cómo se cobran los salarios atrasados y cuál es la autoridad de aplicación de cada organismo?

Ley federal: La ley FLSA es aplicada por representantes autorizados oficiales de la División de Salarios y Horas del Departamento de Trabajo de los EE.UU.. Estos representantes investigan y reúnen datos sobre salarios, horas y otras condiciones o prácticas laborales para asegurarse de que el empleador está cumpliendo con la ley. Como recursos de recuperación, la División de salarios y horas puede supervisar el pago de los salarios atrasados; la Secretaría de Trabajo puede presentar una demanda judicial por salarios atrasados o el empleado puede presentar una demanda particular por el mismo motivo. En la mayoría de los casos, se aplica un estatuto de limitaciones de dos años a la recuperación de los salarios atrasados.

Ley estatal: La ley de salario mínimo del estado de Missouri no se aplica a las personas que reciben un salario mínimo conforme a las disposiciones de la ley FLSA ni a las personas que ocupan algún cargo gubernamental. El estado de Missouri no cuenta con una ley de cobro de salarios que autorice a cobrarlos. Para cobrar el dinero adeudado, el empleado debe iniciar una demanda civil (un pleito judicial particular) (private legal suit) en una Corte de demandas de pequeña entidad si el monto adeudado no supera los \$3,000 o iniciando una demanda judicial particular si el monto es mayor.

EL DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU. Y LA DIVISIÓN DE SALARIO Y HORAS NO ES RESPONSABLE DE LA APLICACIÓN DE LAS DISPOSICIONES DE LAS LEYES DEL ESTADO DE MISSOURI; PÓNGASE EN CONTACTO CON LA DIVISIÓN DE NORMAS LABORALES DE MISSOURI AL 573-751-3403 PARA OBTENER MÁS INFORMACIÓN SOBRE LAS REGLAMENTACIONES DEL ESTADO DE MISSOURI.

PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE EL SALARIO Y LAS HORAS



DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES E INDUSTRIALES DEL ESTADO DE MISSOURI
DIVISIÓN DE NORMAS LABORALES
Sección de salarios y horas
3315 W. Truman Blvd.
P.O. Box 449
Jefferson City, MO 65102
www.dolir.mo.gov/lis
573-751-3403
1-800-735-2966 (TDD)

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
DIVISIÓN DE SALARIOS Y HORAS:
1222 Spruce St., Room 9.102B
St. Louis, MO 63103
314-539-2706
Gateway Tower II
400 State Avenue, Suite 1010
Kansas City, KS 66101
913-551-5721

LOS EMPLEADORES DEBEN CUMPLIR CON LAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL O DE LA LEY ESTATAL, SEGÚN LAS QUE SEAN MÁS ESTRUCTAS. ESTE FOLLETO SÓLO SE PROPORCIONA CON FINES INFORMATIVOS.

1. ¿Los empleadores deben permitir a los empleados hacer pausas para beber un café o fumar un cigarrillo o tomarse 30 minutos para comer?

Ley federal: No existe ninguna ley federal que estipule o reglamente que los empleados tienen derecho a hacer pausas para beber un café o fumar un cigarrillo. Es estrictamente una cuestión entre el empleador, el empleado y, en los casos en que corresponda, el sindicato. Tampoco está estipulado en la ley que el empleador debe dar a los empleados 30 minutos para comer. No obstante, si el empleador lo permite, el empleado debe ser relevado totalmente de sus obligaciones durante ese tiempo para que el empleador pueda deducirlo de la cantidad de horas trabajadas.

Ley estatal: La ley del estado de Missouri es igual. No hay ninguna disposición que determine que los empleados tienen derecho a hacer una pausa para beber un café o fumar un cigarrillo o a tomarse cierto tiempo para comer.

2. ¿Puede un empleador exigir a un empleado que trabaje más de 8 horas al día y/o más de 40 horas a la semana?

Ley federal: Sí. La Ley de normas laborales justas (Fair Labor Standards Act) no limita la cantidad de horas en un día ni la cantidad de días en una semana que puede exigirse a un empleado que trabaje, incluidas las horas extras, si el empleado tiene al menos 16 años de edad. Asimismo, el empleador no tiene la obligación de pagar horas extras cuando el empleado ha trabajado más de 8 horas en un día pero sí cuando ha trabajado más de 40 horas en la semana. Una semana de trabajo consta de siete días consecutivos cualesquiera de 24 horas, según lo establecido por el empleador.

Ley estatal: La ley del estado de Missouri coincide con la ley federal en cuanto a que un empleador puede exigir a un empleado que trabaje más de 8 horas al día y 40 horas a la semana. Conforme a la ley estatal, el empleador tampoco tendría la obligación de pagar horas extras a menos que el empleado trabaje más de 40 horas durante la semana de trabajo.

3. ¿El empleador tiene la obligación de pagar vacaciones, feriados o indemnización por despido?

Ley federal: No. Éstos son beneficios que cada empleador ofrece a su discreción y, por esta razón, no son obligatorios ni están reglamentados por ninguna ley federal, salvo en aquellos casos en que el empleador haya celebrado un contrato federal.

Ley estatal: La ley del estado de Missouri tampoco exige el pago de estos beneficios.

4. ¿Un empleado tiene la obligación de notificar por escrito con dos semanas de antelación que va a renunciar?

Ley federal: No, esta es una cuestión entre el empleador y el empleado.

Ley estatal: La ley del estado de Missouri no exige que un empleado notifique al empleador de su decisión.

5. ¿Cuándo debe el empleador pagar el último salario a un empleado que deja de trabajar en la compañía?

Ley federal: Conforme a la Ley de normas laborales justas (Fair Labor Standards Act), el empleador debe pagar al empleado la suma adeudada dentro del período de paga normal establecido.

Ley estatal: Las leyes laborales del estado de Missouri exigen que cuando un empleador despide a un empleado, debe pagarle todo el salario adeudado en el momento en que es despedido. En estos casos, se aplicaría la ley estatal.

6. ¿El empleador tiene la obligación de pagar al empleado horas extras o doble tiempo por trabajar un feriado o un día sábado o domingo?

Ley federal: No, a menos que el empleado haya trabajado más de 40 horas durante la semana. Las horas extras deben pagarse como mínimo a un valor igual a una vez y media la paga habitual del empleado por cada hora trabajada después de haber trabajado 40 horas durante la semana.

Ley estatal: Como ya señalamos, la ley estatal coincide con la ley federal. El empleador sólo tiene la obligación de pagar horas extras cuando el empleado ha trabajado más de 40 horas durante la semana.

7. Si un empleado trabaja 40 horas y recibe 8 horas de paga por día feriado por 48 horas de paga adeudadas en la semana, ¿el empleador tiene la obligación de pagar horas extras por las horas que excedan las 40?

Ley federal: No. El empleado no trabajó físicamente más de 40 horas durante la semana de trabajo. Vea también la respuesta N° 6.

Ley estatal: La ley del estado de Missouri coincide con la ley federal en este caso.

8. Si un empleado desea trabajar horas extras y acepta trabajar por la cantidad de horas normal, ¿puede renunciar a su derecho de paga por horas extras?

Ley federal: No, el empleado y el empleador no pueden acordar mutuamente violar la ley. El empleado tampoco puede renunciar voluntariamente a sus derechos conforme a la ley.

Ley estatal: La ley del estado de Missouri coincide con la ley federal en lo que respecta a las horas y salarios del empleado.

9. ¿Puede un empleador ofrecer tiempo libre como compensación en lugar de pagar horas extras?

Ley federal: No, a menos que el empleador sea un organismo del gobierno estatal o local. La remuneración por horas extras debe pagarse en el período de paga en que se trabajan.

Ley estatal: La ley del estado de Missouri también exige que las horas extras trabajadas se paguen con dinero en el período en que se ganan.

10. ¿El empleador tiene la obligación de pagar por trabajo que no solicitó?

Ley federal: La definición de emplear es "exigir o permitir" trabajar. Si el empleador exigió o permitió al empleado realizar un trabajo en su nombre entonces tiene la obligación de pagar por ese tiempo. No obstante, el empleador tiene derecho a reprogramar las horas trabajadas por un empleado dentro de la misma semana para evitar que excedan las 40 horas.

Ley estatal: La ley del estado de Missouri coincide con la ley federal en este caso.

11. ¿Puede el empleador ofrecer beneficios por enfermedad y vacaciones a un grupo de empleados y no a otros?

Ley federal: Sí. Vea la respuesta N° 3. No obstante, si el empleador discrimina a un empleado por cuestiones de edad, raza, sexo, religión, origen nacional, etc. es posible que el problema deba plantearse ante la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo.

Ley estatal: Las reglamentaciones estatales no exigen a un empleador que ofrezca beneficios pagos. En consecuencia, la ley federal y la ley estatal coinciden en este tema.

12. ¿El empleado tiene derecho a recibir paga por días de vacaciones pagos no utilizados cuando es despedido?

Ley federal: No, dado que las vacaciones pagas no son obligatorias ni están reglamentadas por ninguna ley federal como se señaló en la respuesta N° 3. Es una cuestión que debe resolverse entre el empleado y el empleador.

Ley estatal: El estado de Missouri no exige el pago de días de vacaciones pagos cuando el empleado es despedido. No obstante, el empleado tiene derecho a intentar recuperarlos por la vía judicial.

13. ¿El empleador tiene la obligación de entregar al empleado una copia de su expediente o fichas de horas de trabajo?

Ley federal: No, los expedientes son propiedad del empleador.

Ley estatal: Conforme a las reglamentaciones del estado de Missouri, el empleador conserva la propiedad y control de los expedientes.

14. ¿El empleador tiene la obligación de proporcionar al empleado un detalle de las deducciones realizadas?

Ley federal: La ley FLSA no establece la obligatoriedad de proporcionar este detalle.

Ley estatal: Al menos una vez al mes el empleador debe proporcionar al empleado un detalle de las deducciones realizadas como parte del cheque de paga o en un documento separado. En estos casos, se aplicaría la ley estatal.